

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan, manusia memiliki peranan sebagai penggerak roda perekonomian demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut tentunya dibutuhkan manusia sebagai agen perubahan yang membuat perencanaan yang telah ditetapkan menjadi sebuah tujuan nyata. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Perkembangan dunia usaha yang semakin maju tidak hanya menuntut para pemimpin perusahaan atau organisasi untuk cerdas dalam menciptakan strategi-strategi produk saja, akan tetapi pemimpin juga harus menciptakan hubungan yang baik serta profesional terhadap sumber daya manusia menuju kearah yang lebih baik. Kondisi yang demikian, membuat pemimpin perusahaan dituntut menjadi sebuah figur yang memberi pengaruh serta memberikan daya pendorong yang dapat memelihara dan mempertahankan kinerja sumber daya manusia. Untuk itu, pemimpin ataupun perusahaan perlu menunjang kinerja karyawan dengan memberikan motivasi agar kinerja yang karyawan dapat terlaksana dengan optimal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi merupakan perwujudan dari adanya pengaruh atau daya dorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya. Artinya, motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan akan memicu semangat kerja karyawan dan berusaha untuk mengatasi kesukaran dalam bekerja, merasa di hargai serta diperhatikan kinerjanya sehingga karyawan akan selalu memberikan karya terbaik dan mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

PT. Putera Keritang Sawit merupakan pabrik pengolahan kelapa sawit yang berorientasi pada pengolahan CPO(*Crude Palm Oil*) dan Kernelyang memiliki kapasitas produksi 30 ton/jam, serta didukung oleh Sumber Daya Manusia profesional dalam menjalankan aktifitas perusahaan. PT.Putera Keritang Sawit mempekerjakan para professional dalam mengelola perusahaannya agar tercapainya fungsi efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Tercapai fungsi tersebut dapat dilihat dari produktivitas perusahaan, produktivitas merupakan cerminan dari output dan kinerja sebuah perusahaan. Dalam mencapai kinerja yang maksimal serta terwujudnya keseimbangan kinerja dalam aktivitas perusahaan di perlukan motivasi sebagai faktor pendorong

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tercapainya produktivitas perusahaan yang optimal. Motivasi kerja sangat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan perusahaan, akan tetapi dalam penerapan motivasi tersebut banyak faktor-faktor yang mempengaruhi terwujudnya penerapan motivasi yang optimal sehingga berdampak pada kinerja karyawan serta produktivitas organisasi.

Tabel 1.1 Data Gaji Karyawan Produksi PT. Putera Keritang Sawit Indragiri Hilir Tahun 2016

Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Kenaikan Gaji Per Tahun	Bonus Per Tahun	Uang Lembur Per Jam Kerja (/Jam)
Helper	29 orang	Rp. 3.500.000	Rp. 500.000	Rp. 3.500.000	Rp. 12.000
Operator	8 orang	Rp. 4.500.000	Rp. 700.000	Rp. 4.500.000	Rp. 12.000
Mandor	2 orang	Rp. 5.500.000	Rp. 1.000.000	Rp. 5.500.000	Rp. 12.000
Asistent	1 orang	Rp. 6.500.000	Rp. 1.500.000	Rp. 6.500.000	Rp. 12.000

Sumber: PT. Putera Keritang Sawit Indragiri Hilir 2016

Catatan: (1) Kenaikan gaji sesuai dengan kinerja yang diberikan, artinya apabila karyawan giat dalam bekerja akan memperoleh kenaikan gaji dan sebaliknya. (2) Karyawan lembur tergantung dari banyaknya bahan baku (TBS) yang tersedia untuk diproduksi.

Dari tabel di atas terlihat bahwa gaji karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing, sistem penggajian berdasarkan jam kerja dan terdiri dari gaji pokok, kenaikan gaji pertahun, bonus pertahun, dan uang lembur. Dibandingkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Riau yaitu Rp. 2.266.722, gaji karyawan bagian produksi PT. Putera Keritang Sawit dapat dikategorikan cukup besar. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan juga mendorong kinerja karyawan melalui kompensasi yang diberikan, sehingga kebutuhan karyawan dari segi finansial dapat terpenuhi.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Putera Keritang Sawit Indragiri Hilir Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Efektif Bekerja (Hari)	Keterangan		
			Sakit	Izin	Alpha
Januari	40 Orang	26	3	-	2
Februari	40 Orang	26	2	3	-
Maret	40 Orang	26	-	2	7
April	40 Orang	26	-	4	9
Mei	40 Orang	26	4	-	5
Juni	40 Orang	26	-	7	8
Juli	40 Orang	26	3	9	12
Agustus	40 Orang	26	2	11	15
September	40 Orang	26	5	3	8
Oktober	40 Orang	26	-	-	-
November	40 Orang	26	-	5	4
Desember	40 Orang	26	3	3	2
JUMLAH		312	22	47	72
TINGKAT PRESENTASE			16%	33%	51%

Sumber: PT. Putera Keritang Sawit Indragiri Hilir 2016

Catatan: (1) Alpha max 3 hari dan dilakukan pemotongan gaji 1 hari kerja setiap alpha. (2) Izin max 3 hari dan dilakukan pemotongan gaji 1,5 hari kerja setiap izin. (3) Apabila melebihi dari ketentuan akan dikenakan peringatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat absensi mengenai karyawan yang alpha menempati posisi pertama yaitu 51%, izin menempati posisi kedua yaitu 33%, dan terakhir sakit yaitu 16%. Data tersebut mencerminkan rendahnya tingkat absensi karyawan, hal tersebut terlihat dari tingkat alpha yang lebih tinggi dibandingkan izin dan sakit. Selain itu, fenomena yang ditemukan peneliti dilapangan banyak karyawan yang mangkir saat jam kerja serta absensi yang tidak akurat dikarenakan absensi yang dilakukan masih bersifat manual dan belum menggunakan *finger scan*. Dari data dan fenomena tersebut terlihat bahwa komitmen karyawan dan semangat kerja karyawan masih rendah dalam melakukan pekerjaan.

Dari perbandingan antara tabel 1.1 dan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa, semangat kerja karyawan tidak dapat didorong oleh segi finansial saja, hal ini terbukti dari tingkat absensi karyawan yang rendah dan masih banyak karyawan yang mangkir saat jam kerja. Data absensi dan fenomena yang terjadi tersebut dapat menggambarkan bagaimana komitmen karyawan terhadap pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau faktor-faktor apa saja yang dibutuhkan dan berpengaruh dalam motivasi kerja karyawan agar penerapan motivasi tepat guna dan tepat sasaran serta dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan kondisi tersebut, penulis tertarik mengangkat judul **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Putera Keritang Sawit Indragiri Hilir”** dalam penulisan laporan tugas akhir ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah : “Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Putera Keritang Sawit di Indragiri Hilir?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. pada PT. Putera Keritang Sawit di Indragiri Hilir.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, penelitian ini merupakan sarana untuk menambah wawasan serta mengaplikasikan ilmu yang telah di peroleh selama mengikuti proses perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini memberikan informasi atas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, sehingga dapat di jadikan bahan evaluasi bagi perusahaan agar terciptanya kinerja yang optimal bagi perusahaan.
3. Bagi Pembaca, penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan, disamping itu juga sebagai referensi dan rujukan bagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembaca tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada PT. Putera Keritang Sawit Indragiri Hilir.

1.4 Metode Penelitian

1.4.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Putera Keritang Sawit yang terletak di desa Keritang, Kec. Kemuning Kab. Indragiri Hilir, pada tanggal 01 Maret sampai 30 April 2017.

1.4.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam rangka memperoleh data dalam laporan ini penulis menggunakan data penelitian sebagai berikut:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan pihak yang bersangkutan.

2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dengan objek terkait atau data yang diterima dalam bentuk yang sudah jadi dari perusahaan, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, laporan, dll.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1.4.3 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan melihat gejala-gejala motivasi kerja karyawan yang terjadi secara langsung pada PT. Putera Keritang Sawit Indragiri Hilir.

2. Wawancara (*Interview*)

Pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara melakukan tanya jawab kepada karyawan bagian produksi PT. Putera Keritang Sawit Indragiri Hilir yang terdiri 40 orang.

1.4.4 Analisis Data

Dalam analisis data penulis menggunakan metode deskriptif yaitu data-data yang diperoleh dibahas secara menyeluruh berdasarkan fakta-fakta yang terjadi di perusahaan, kemudian di kaitkan dengan teori-teori yang mendukung pembahasan. Sehingga dapat di ambil kesimpulan serta memberikan saran yang diperlukan oleh perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman, penulis membagi laporan akhir ini kedalam lima bab, dimana antara satu bab dengan bab lainnya saling berhubungan, yakni sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah penulisan laporan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, metode penelitian, serta sistematika penulisan laporan.

Gambaran Umum Perusahaan

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai sejarah singkat berdirinya PT. Putera Keritang Sawit, visi dan misi, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

Tinjauan Teori dan Tinjauan Praktek

Dalam bab ini akan diuraikan landasan teori atau tinjauan teori yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan penutup dari penulisan laporan ini dengan mengambil beberapa kesimpulan setelah melihat pembahasan pada bab-bab sebelumnya, kemudian mengajukan beberapa saran sebagai masukan atau tinjauan bagi perusahaan tempat penulis melakukan penelitian.